



Praxisprojekte 2014

**Projektberichte aus dem
berufsbegleitenden Masterstudiengang
Bibliotheks- und Informationswissenschaft
der Fachhochschule Köln**



Fachhochschule Köln
Cologne University of Applied Sciences

Institut für Informationswissenschaft
Institute of Information Science

2014



Band 50

b.i.t.online – Innovativ

Band 50

MALIS-Praxisprojekte 2014

Projektberichte aus dem berufsbegleitenden Masterstudiengang
Bibliotheks- und Informationswissenschaft
der Fachhochschule Köln

2014

Verlag: Dinges & Frick GmbH, Wiesbaden

MALIS-Praxisprojekte 2014

Projektberichte aus dem berufsbegleitenden Masterstudiengang
Bibliotheks- und Informationswissenschaft
der Fachhochschule Köln

Herausgegeben
von

ACHIM OßWALD
INKA TAPPENBECK
HAIKE MEINHARDT
HERMANN RÖSCH

2014

Verlag: Dinges & Frick GmbH, Wiesbaden

b.i.t.online – Innovativ

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-934997-63-9

ISBN 978-3-934997-63-9

ISSN 1615-1577

Redaktion: Dorothee Hofferberth und Susanne Röltgen

Satz: Dorothee Hofferberth

Titelfoto: © iStockfoto.com

© Dinges & Frick GmbH, 2014 Wiesbaden

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des Nachdrucks und der Übersetzung. Ohne Genehmigung des Verlages ist es nicht gestattet, dieses Werk in einem photomechanischen oder sonstigen Reproduktionsverfahren zu vervielfältigen und zu verbreiten.

Alle Beiträge dieses Bandes werden auch als Open-Access-Publikationen über die Fachhochschule Köln sowie über den Verlag bereitgestellt.

Satz und Druck: Dinges & Frick GmbH, Wiesbaden

Printed in Germany

MALIS-Praxisprojekte 2014

Projektberichte aus dem berufsbegleitenden Masterstudiengang Bibliotheks- und Informationswissenschaft der Fachhochschule Köln

Herausgegeben
von

ACHIM OßWALD
INKA TAPPENBECK
HAIKE MEINHARDT
HERMANN RÖSCH

Fachhochschule Köln
Fakultät für Informations- und Kommunikationswissenschaften
Institut für Informationswissenschaft

Einführung	9
------------	---

Informationstechnologie

Entwicklung eines Konzeptes für die Teilautomatisierung des Büchermagazins der Universitäts- und Landesbibliothek Düsseldorf <i>Ulrike Brunenberg-Piel</i>	15
--	----

Konzeption einer mobilen Website für die Universitäts- und Landesbibliothek Düsseldorf <i>Anja Hartung</i>	29
--	----

Ein Konzept für die digitale Langzeitarchivierung des „BIX 2004 - 2011“ <i>Martin Iordanidis</i>	49
--	----

Die Suche nach Persica in deutschen Online-Katalogen: Eine Problemanalyse <i>Nina Zolanwar</i>	67
--	----

Marketing

Emotion-Marketing durch Events in Bibliotheken: Eine Hochschulbibliothek inszeniert „Kunst am Campus“ <i>Christina Gunzenhauser</i>	91
---	----

Strategische Markt- und Zielgruppenanalysen für ein kunden- gerechtes Dienstleistungsportfolio: das Beispiel ZB MED <i>Birte Lindstädt</i>	113
--	-----

Bewertung von Bibliotheken in Hochschulrankings <i>Michael Porzberg</i>	135
--	-----

Interne Kommunikation

Die Plattform Metacoön als Arbeits- und Kommunikationsinstrument des Borromäusvereins

Felix Stenert 155

Kollaboratives Arbeiten: Konzeptionierung und Implementierung einer Informationsplattform für die Stadtbücherei Heidelberg

Sandra Winkelmann 171

Qualifizierung

Fachreferat heute: Analyse des Berufsbildes von Fachreferenten anhand von Stellenanzeigen der Jahre 2003 bis 2013

Katrin Braun und Ulrike Brunenberg-Piel 189

Virtual Internships: Erste Schritte zur Entwicklung des Konzepts für virtuelle Praktika an der Fachhochschule Köln in Kooperation mit der German-North American Resources Partnership

Stephanie Uhlenbrock 211

Betreuerinnen und Betreuer der MALIS-Projekte: Kurzprofile 227

Fachreferat heute: Analyse des Berufsbildes von Fachreferenten anhand von Stellenanzeigen der Jahre 2003 bis 2013

Katrin Braun und Ulrike Brunenberg-Piel

Abstract

Dieses Projekt untersucht anhand von Stellenausschreibungen für Fachreferatspositionen, ob sich das darin zum Ausdruck kommende Berufsbild des Fachreferenten analog zu den stetig wachsenden und sich erweiternden Anforderungen der Bibliotheken geändert hat. Dazu wurden Stellenanzeigen in der Mailingliste Inetbib und der Zeitschrift *Bibliotheksdienst* über einen Zeitraum von zehn Jahren erfasst und ausgewertet. Neben formalen Kriterien wie den geforderten Ausbildungsvoraussetzungen von Fachreferenten wurden auch fachlich-inhaltliche Aspekte sowie geforderte Soft Skills einbezogen. Als Ergebnis der Untersuchung lässt sich festhalten, dass die Position des Fachreferenten zwar inhaltlich gleich geblieben ist, jedoch weitere Aufgaben hinzugekommen sind. Diese sind bedingt durch die dynamischen Veränderungen der Informationsinfrastruktur und die damit einhergehenden neuen Anforderungen an fachlich fundierte bibliothekarische Informationsdienstleistungen.

This project examines job advertisements for field librarians in order to find out how the changing demands on this position have been reflected in the job descriptions. Therefore, employment ads for field librarian positions published on the mailing list Inetbib and the journal *Bibliotheksdienst* were collected and evaluated over a period of ten years. Besides formal criteria such as educational requirements and prior work experience, aspects such as professional qualification as well as soft skills were taken into consideration. As a result of the research it can be said that professional demands on field librarians have remained constant while the duties of this position have increased in scope and complexity due to the dynamic changes of the information infrastructure and the new demands on state-of-the-art information service activities in libraries.

1. Einleitung

Mit der Entwicklung neuer Informationstechniken und -strukturen wie vor allem dem World Wide Web sind neue, zusätzliche Aufgaben für Bibliotheken entstanden. Arbeitsweisen und -instrumente haben sich verändert. Bibliothekare haben – oft proaktiv – den Wandel mitgestaltet und ihre bibliothekarischen Services erweitert. So gehören großzügige Recherche-PC-Pools für Nutzer ebenso wie IT-gestützte Selbstverbuchungs- und Buchrückgabegeräte seit Jahren zur Standardausstattung großer Bibliotheken. Das immer größer werdende Angebot an elektronisch verfügbaren Medien, Datenbanken und Discovery-Systemen hat es erforderlich gemacht, dass Bibliotheken Konzepte für Veranstaltungen zur Informationskompetenz entwickeln. Bibliotheken müssen sich zu Open Access positionieren und sich mit den neuen Anforderungen der Unterstützung Virtueller Forschungsumgebungen und des Forschungsdatenmanagements auseinandersetzen, die in den Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz Ende 2012 formuliert worden sind.¹ Gleichzeitig ist in vielen Bibliotheken ein Trend zur Implementierung von Managementinstrumenten zu beobachten, die den optimalen Einsatz der vorhandenen Ressourcen und des Personals ermöglichen sollen.² Es stellt sich die Frage, inwieweit diese Veränderungen die Anforderungen der Bibliotheks- und Hochschulleitungen an die Mitarbeiter des wissenschaftlichen Dienstes in Bibliotheken und damit das Berufsbild des Fachreferenten verändert haben. Die vorliegende Arbeit untersucht diese Frage anhand der Analyse von Stellenanzeigen zur Besetzung von Fachreferatspositionen über einen Zeitraum von zehn Jahren und geht dabei von der Hypothese aus, dass sich veränderte Anforderungen auch in Stellenanzeigen zur Neubesetzung von Fachreferatspositionen niederschlagen. Die Ergebnisse dieser Untersuchung können für Bibliotheksleitungen interessant sein, da sie die jeweilige Strategie bei Stellenbesetzungen des wissenschaftlichen Dienstes bestätigen oder Anregungen für Änderungen geben können. Angehende Fachreferenten erhalten Hinweise für die Weiterentwicklung oder Stärkung der persönlichen Kompetenzen, Qualifikationen und des Bewerberprofils. Für die Hochschulen und Fachhochschulen, die Bibliothekare und Informationswissenschaftler qualifizieren, leisten sie einen Beitrag zur Überprüfung der Lehrinhalte. Vielleicht stellen die Ergebnisse dieses Projekts auch einen Beitrag zur Berufsbild-Debatte der letzten 15 Jahre dar, denn es gibt zurzeit keine Veröffentlichung in Deutschland, die Zahlenmaterial über die in Stellenanzeigen genannten Anforderungen für die Besetzung von Fachreferatspositionen enthält.³

1 Vgl. Hochschule im digitalen Zeitalter 2012, S. 16.

2 Vgl. Mundt; Vonhof 2007.

3 Vgl. Bauschmann 2012, S. 20-21. Es ließen sich durch eigene Recherchen ebenfalls keine Veröffentlichungen zur Analyse von Stellenanzeigen zu Fachreferatspositionen ermitteln.

2. Entwicklungsstand

Unter dem Begriff „Berufsbild-Debatte“ wird in der bibliothekarischen Öffentlichkeit die v. a. in der Zeitschrift *Bibliotheksdienst* seit 1998 geführte Debatte um das Berufsbild von Fachreferenten verstanden. Bei dieser Debatte, die von Uwe Jochum⁴ und Helmut Oehling⁵ begonnen und von Peter te Boekhorst, Harald Buch und Klaus Ceynowa⁶ sowie Sabine Wefers⁷ und anderen weitergeführt wurde, geht es darum, ob die Tätigkeiten des höheren Dienstes in Bibliotheken ausschließlich die von ihnen als wissenschaftlich eingestufte Tätigkeit als Fachreferent sind (Jochum / Oehling) oder eher eine Mischung aus Fachreferat als Dienstleistung für die Universität und hochwertigen Verwaltungs- und Managementaufgaben darstellen (te Boekhaus / Buch / Ceynowa), ergänzt um Reflexionen darüber, wie die Zukunft des Berufsstandes aussehen könnte. Die Diskussion wurde durch eine von der nordrhein-westfälischen Landesregierung angekündigte Änderung der Ausbildung für den höheren Dienst in Bibliotheken ausgelöst⁸ und wird von weiteren Autoren als direkte Antwort auf die ursprünglichen Aufsätze weitergeführt. Bemerkenswert ist, dass im Rahmen dieser Debatte bereits Aspekte behandelt wurden, die für die aktuelle Arbeit in Bibliotheken relevant sind. So wiesen sowohl Oehling⁹ als auch Wefers¹⁰ auf die Bedeutung der Informationsvermittlung als wichtiges Betätigungsfeld für Fachreferenten hin. Inzwischen ist die fachspezifische Informationsvermittlung als „Informationskompetenz“ als Aufgabe der Fachreferenten an den Hochschulen etabliert. Auch das aktuell¹¹ wieder interessante Thema „Forschungsbibliothek“ bzw. „Forschungsbibliothekar“¹² wurde in einem der Folgeaufsätze zur Berufsbild-Debatte bereits als mögliches bzw. zukünftiges Betätigungsfeld von Fachreferenten benannt.¹³ Ein weiteres, aktuelles Diskussionsthema wurde durch die Prognose von Wefers lanciert, dass Erwerbungsentscheidungen zukünftig nicht mehr von Fachreferenten getroffen werden. Während sie noch davon ausging, dass die Literatúrauswahl in Zukunft nur noch durch Lehrstuhlinhaber erfolgen würde,¹⁴ scheinen die im Laufe der letzten Jahre

4 Vgl. Jochum 1998.

5 Vgl. Oehling 1998.

6 Vgl. te Boekhorst; Buch; Ceynowa 1998.

7 Vgl. Wefers 1998.

8 Vgl. Bosserhoff 2008, S. 58.

9 Vgl. Oehling 1998, S. 251-252.

10 Vgl. Wefers 1998, S. 868.

11 Vgl. Enderle 2012, S. 31.

12 Vgl. Weber 1998, S. 309.

13 Vgl. Bosserhoff 2008, S. 70.

14 Vgl. Wefers 1998, S. 867.

entwickelten modernen Erwerbungstechniken und -methoden wie *Approval Plan*,¹⁵ *Patron Driven Aquisition* und die Erwerbung von E-Medien-Paketen die Literatúrauswahl durch Fachreferenten ersetzen zu können. Solchen Befürchtungen begegnen Schumm, die *Patron Driven Aquisition* als Erweiterung der herkömmlichen Beschaffungsverfahren bezeichnet,¹⁶ und Golsch, indem er betont, dass es Aufgabe des Fachreferenten sei, das Profil für die *Approval Plans* festzulegen.¹⁷ In einer Umfrage der VDB-Kommission für Fachreferatsarbeit zum Thema „Fachreferat: gestern – heute – morgen“¹⁸ wurde u. a. die Haltung der Fachreferenten zu diesen Instrumenten erfragt. Trotz aller Skepsis hielten immerhin 40,1 % aller Befragten ihren Einsatz für möglich,¹⁹ ein relativ hoher Prozentsatz, wenn man bedenkt, dass die Literatúrauswahl zu den klassischen Kerngeschäften des Fachreferenten gehört. Dass durch den gezielten Einsatz dieser Instrumente Personalressourcen freigesetzt werden können, die nicht für die Abwicklung „standardisierte[r] Prozesse“,²⁰ sondern zur Förderung von Innovationen und neuen Services in Bibliotheken eingesetzt werden können,²¹ kann sich unter dem Aspekt einer Ausweitung der fachlich fundierten Dienstleistungen von Hochschulbibliotheken als Vorteil dieser neuen Erwerbungsverfahren erweisen. So werden in der neueren Literatur neben dem Marketing von Informationsdienstleistungen vor allem die vorausschauende, innovative Weiterentwicklung von Bibliotheksservices²² und der ständige Kontakt zu den Wissenschaftlern der Universität mit dem Ziel, die einzelnen Wissenschaftler und ihre Projekte als „embedded librarian“²³ zu unterstützen,²⁴ als zukunftsweisende Aufgaben von Fachreferenten aufgezeigt. Ein zusätzliches Tätigkeitsfeld des Fachreferenten sieht Enderle in der „infrastrukturbezogene[n] Forschung“²⁵, die in den Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu Informationsinfrastrukturen²⁶ als Aufgaben der Bibliotheken definiert worden sind.²⁷ Enderle leitet aus der Bedeutung, die der Wissenschaftsrat den Informationsinfrastrukturen und der Forschung, die erforderlich ist, um ihre Nutzung zu ermöglichen und ihre Bestände und Sammlungen optimal zu erschließen, beimsist, ab, dass eine derartige

15 Der Begriff *Approval Plan* bezeichnet die automatische Lieferung von Medien zur Ansicht bzw. als Anschaffungsvorschlag auf der Grundlage eines vorher zwischen Bibliothek und Buchhändler festgelegten Erwerbungsprofils.

16 Vgl. Schumm 2013, S. 26.

17 Vgl. Golsch 2010, S. 130.

18 Schröter 2012.

19 A. a. O., S. 198.

20 Golsch 2010, S. 130.

21 A. a. O.

22 Vgl. Ball 2011, Folie 13.

23 A. a. O., Folie 18.

24 Ebd.

25 Enderle 2012, S. 31.

26 Wissenschaftsrat 2011.

27 Ebd.

„Fachreferatsarbeit infrastrukturbezogene Forschung im Sinne des Wissenschaftsrates“²⁸ und damit eine „wissenschaftliche Leistung“²⁹ ist. Eine solche Fachreferatstätigkeit würde nach der Interpretation von Enderle eine wissenschaftliche Arbeit darstellen.³⁰ Gleichzeitig fordert der Wissenschaftsrat damit vom wissenschaftlichen Dienst der Bibliotheken, sich nicht mehr auf Erwerbung und Erschließung von Medien zu beschränken, sondern bibliotheks- und informationswissenschaftliche Forschung zu betreiben.

3. Beschreibung des Projektes

Ziel des hier vorgestellten Projektes war es, auf der Basis einer Analyse von Stellenanzeigen für Fachreferatspositionen zu untersuchen, ob und wie sich das von Bibliotheken formulierte Anforderungs- und Aufgabenprofil von Fachreferenten in den letzten zehn Jahren geändert hat. Untersucht wurden die in den Anzeigen benannten Aufgabenspektren und Anforderungen sowie die von den Bewerbern erwarteten Kenntnisse und Qualifikationen.³¹

3.1 Methode

Neben der Auswertung der Fachliteratur zum Berufsbild des Fachreferenten wurden zunächst die Stellenanzeigen ermittelt, die in der Zeitschrift *Bibliotheksdienst*³² und in der Mailingliste *Inetbib*³³ von Mai 2003 bis April 2013 veröffentlicht wurden. Kriterium für die Auswahl der Anzeigen war die Stellenbezeichnung „Fachreferent“ oder die Benennung der Aufgaben „Bestandsaufbau“ und „Übernahme eines Fachreferats“ im Text der Stellenbeschreibung. Durch einen Abgleich der Stellenanzeigen beider Quellen wurden Redundanzen beseitigt und somit gewährleistet, dass jede Anzeige nur einmal ausgewertet wird.

28 Enderle 2012, S. 31.

29 Ebd.

30 Vgl. Enderle 2012, S. 31.

31 Das Projekt wurde im Rahmen des berufsbegleitenden Studienganges Bibliotheks- und Informationswissenschaft der FH Köln als Teamarbeit von den Autorinnen durchgeführt und von Prof. Dr. Inka Tappenbeck betreut.

32 *Bibliotheksdienst* 2003-2013.

33 *Inetbib* Listenarchiv 2003-2013.

Die Kriterien zur Definition der klassischen Anforderungen an Fachreferenten wurden den Empfehlungen für die Ausbildung des Höheren Bibliotheksdienstes³⁴ des Vereins Deutscher Bibliothekare entnommen. Weitere Kriterien wurden aus den in den Stellenanzeigen definierten Anforderungen an die zukünftigen Stelleninhaber und die zukünftig zu erfüllenden Aufgaben abgeleitet. Einige Kriterien wie z. B. „Kenntnisse des Elektronischen Publizierens“ wurden aus der aktuellen Fachliteratur abgeleitet oder, wie z. B. die Kriterien der sozialen und persönlichen Kompetenzen, abgewandelt übernommen. Die Ergebnisse der qualitativen Auswertung der Stellenanzeigen wurden in Tabellen quantitativ erfasst und anschließend in Relation zu der eingangs formulierten Hypothese gesetzt.

4. Ergebnisse I: Formale Aspekte

4.1 Anzahl der Stellenanzeigen

Nach Erfassung aller Stellenanzeigen erfolgte deren Bestandsaufnahme. Insgesamt wurden 357 Stellenanzeigen für den wissenschaftlichen Dienst in Bibliotheken im Zeitraum von zehn Jahren ermittelt. Davon bezogen sich 235 Anzeigen auf Fachreferatstätigkeiten. 152 Anzeigen waren ausschließlich in der Mailingliste Inetbib verfügbar. Im *Bibliotheksdienst* wurden 99 Anzeigen veröffentlicht. 61 Anzeigen waren redundant, da sie bei beiden Anbietern vorhanden waren. 45 Anzeigen in der Inetbib waren als Gesamtanzeige nicht mehr verfügbar, da sie nicht mehr auf der Anbieterseite bzw. im Archiv der Inetbib gespeichert waren. Diese Anzeigen waren auch in der Zeitschrift *Bibliotheksdienst* erschienen, so dass die Texte der Printanzeigen ausgewertet werden konnten.

4.2 Organisationstyp

Die meisten der erfassten 357 Stellen wurden in Universitätsbibliotheken angeboten, gefolgt von Staatsbibliotheken und wenigen Spezialbibliotheken. Öffentliche Bibliotheken wurden nicht berücksichtigt.

34 Vgl. Empfehlungen für die Ausbildung des Höheren Bibliotheksdienstes 1986.

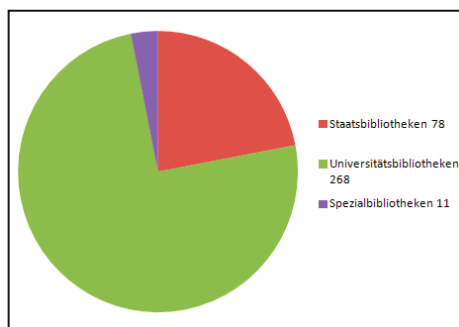


Abb. 1: Organisationstyp

4.3 Formale Qualifikationsmerkmale

In den Stellenanzeigen wurden überwiegend die Laufbahnprüfung oder -befähigung für den höheren wissenschaftlichen Bibliotheksdienst und ein wissenschaftliches Hochschulstudium gefordert – teilweise bereits als Masterabschluss. Die Formulierung „oder vergleichbare Qualifikation“ bzw. „bibliotheks- oder informationswissenschaftliche Zusatzqualifikation“ in Bezug auf die Ausbildung zum höheren Bibliotheksdienst war in 38 Stellenanzeigen enthalten. Teilweise wurde die Möglichkeit angeboten, nach Antritt der Stelle ein berufsbegleitendes Studium wie z. B. MALIS zu absolvieren und somit die Qualifikation für den höheren Dienst nachträglich zu erlangen.³⁵

4.4 Stellenbezeichnungen

Bei der Ausschreibung von Fachreferatspositionen sind äußerst unterschiedliche Stellenbezeichnungen üblich. Neben Anzeigen, die mit „Fachreferent“ betitelt sind, kommen häufig auch Formulierungen wie „Stelle im höheren Bibliotheksdienst“ vor; dass es sich dabei um Fachreferatstätigkeiten handelt, steht oft erst in der Stellenbeschreibung. Anzeigen für leitende Positionen wie „Stellv. Direktor“ oder „Dezernent“ verweisen vor allem auf Aufgaben in der Bibliotheksverwaltung, im Management und in der Personalführung. Diese Anzeigen wurden im Rahmen des Projektes berücksichtigt und in die Auswertung einbezogen, wenn zusätzlich zu der Ausübung der Führungstätigkeit auch die Betreuung mindestens eines Fachreferates gefordert wurde.

³⁵ Vgl. Stellenausschreibung der Universitätsbibliothek Greifswald 2011.

5. Ergebnisse II: Fachlich-inhaltliche Aspekte

5.1. Zu besetzende Positionen

143 von insgesamt 235 ausgewerteten Stellenanzeigen bezogen sich primär auf Fachreferatspositionen. Die Anforderung, zusätzlich Verwaltungs-, Planungs- oder IT-Aufgaben wahrzunehmen, war mit 63 dieser 143 Fachreferatsstellen verknüpft. In elf Stellenbeschreibungen wurde die spätere Ausübung von Leitungsaufgaben in Aussicht gestellt. In 92 Anzeigen wurden Führungskräfte gesucht, die zusätzlich zu ihrer Leitungsposition ein oder mehrere Fachreferate übernehmen sollen. Bei diesen Führungspositionen handelte es sich um Bibliotheksleitungen kleinerer wissenschaftlicher Bibliotheken oder von Fach- bzw. Bereichsbibliotheken, um Stellvertreter-, Dezernenten- und Abteilungsleiterpositionen.

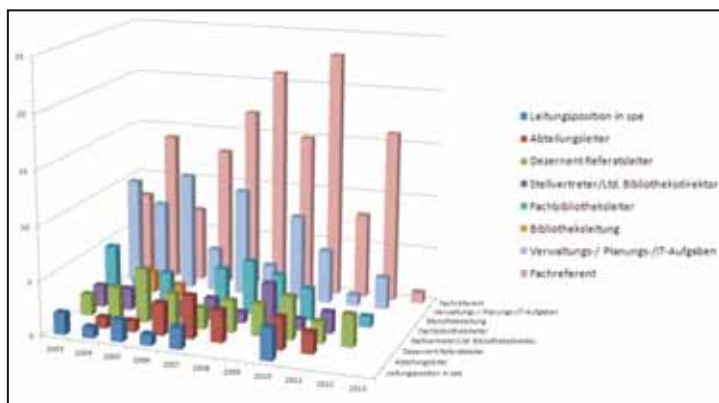


Abb. 2: Primäre Zuordnung der ausgeschriebenen Stellen mit Fachreferatsanteilen³⁶

³⁶ Hier und in den folgenden Abbildungen bezeichnet die y- bzw. x-Achse die Anzahl der Nennungen, was aus den jeweiligen Abbildungsbezeichnungen hervorgeht.

5.2 Anzahl der zu betreuenden Wissenschaftsfächer

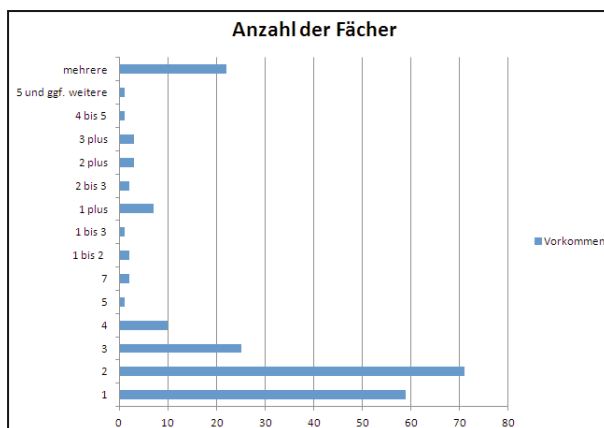


Abb. 3: Angaben zur Zahl der zu betreuenden Wissenschaftsfächer

Die Untersuchung zeigt deutlich, dass Fachreferenten eine sehr unterschiedliche Anzahl von Fächern und Fächerkombinationen betreuen sollen. Am häufigsten war die Anzahl von zwei Fächern pro Stelle (71 Mal), einem Fach (59 Mal) und drei Fächern (25 Mal). Die Verpflichtung von vier, fünf und sieben Fächern kam dagegen selten vor. Vage Formulierungen wie zum Beispiel „Betreuung naturwissenschaftlicher Fachreferate“ oder „ein oder mehrere Fachreferate“ lässt die Deutung der wahrscheinlichen Fächeranzahl offen. Auch die Betreuung völlig unterschiedlicher Fachrichtungen kam in den Ausschreibungen mehrfach vor.

5.3 Bibliotheksfachliche Anforderungen

Zu den bibliothekarischen Anforderungen an das Fachreferat gehörten die „klassischen“ Fachreferatsaufgaben Bestandsaufbau bzw. Erwerbung³⁷ mit 99 Nennungen, Erschließung mit 114 Nennungen sowie Benutzung mit 114 Nennungen.³⁸ Der Aspekt Benutzung wurde in den Stellenanzeigen meist durch Begriffe wie „Spät- und Samstagdienst“ oder „Auskunft“ repräsentiert, Vermittlung von Informationskompetenz wurde in 123 Anzeigen als Aufgabe genannt.

³⁷ Schröter 2012, S. 190.

³⁸ A. a. O.

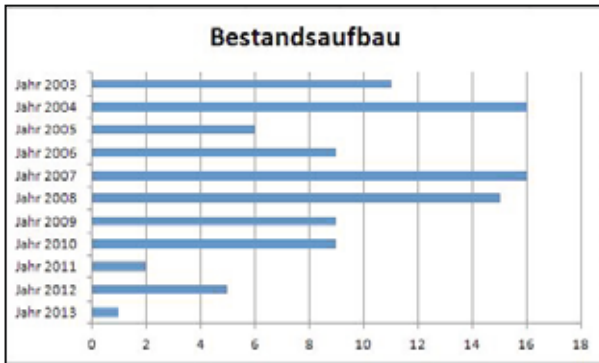


Abb. 4: Anforderungen: Bestandsaufbau (n = 99)

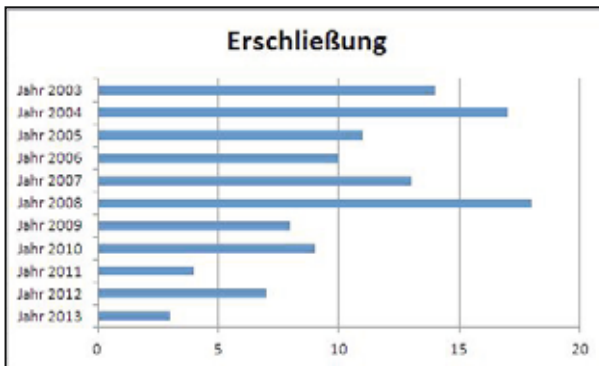


Abb. 5: Anforderungen: Erschließung (n = 114)

Das Aufgabengebiet der Bestandspflege nimmt demgegenüber eine Sonderrolle ein. Während sie sich in den letzten Jahren als ständige Aufgabe von Fachreferenten etabliert hat, gehörte sie weder 1986 zu dem Kanon der in der Ausbildung zum Höheren Bibliotheksdienst zu erwerbenden Kompetenzen, wie sie in den Empfehlungen des Vereins Deutscher Bibliothekare³⁹ formuliert sind, noch zu den Aufgaben von Fachreferenten, die 1998 in der Veröffentlichung „Berufsbild 2000“⁴⁰ als gemeinsames Berufsbild der bibliothekarischen Berufsverbände definiert wurden. Beide Veröffentlichungen führen die Aufgaben von Fachreferenten so kleinteilig auf, dass das Nichterwähnen des

³⁹ Vgl. Empfehlungen 1986.

⁴⁰ Vgl. Berufsbild 2000 1998.

Bereichs Bestandspflege nicht mit der Selbstverständlichkeit dieses Aufgabenbereiches erklärt werden kann. Es liegt die Vermutung nahe, dass in der Zeit des Aufbaus von Hochschulen und Hochschulbibliotheken der Siebziger- und Achtzigerjahre und bis in die Neunzigerjahre hinein Aspekte der Bestandspflege wie zum Beispiel die Aussonderung von veralteter oder nicht mehr benutzter Literatur keine Rolle spielte. Dieselben Bibliotheken, deren Bestände damals aufgebaut wurden, müssen heute auf Grund knapper Flächenressourcen im hohen Maße Bestandspflege betreiben.

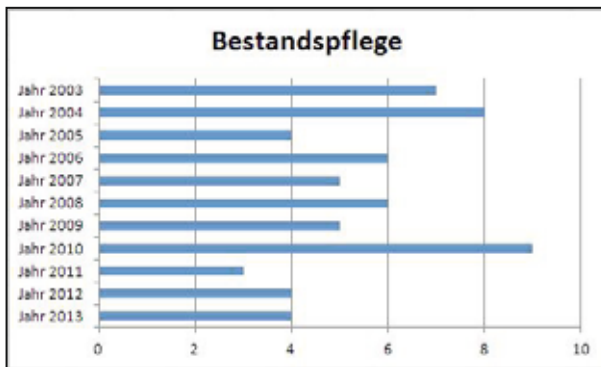


Abb. 6: Anforderungen: Bestandspflege (n = 61)

Die Aufgabe Bestandspflege wird in 61 Anzeigen als Aufgabe der Fachreferenten genannt. Damit ist eine aktuell in vielen Bibliotheken immer wichtiger werdende Aufgabe von Fachreferenten auch in Stellenbeschreibungen zu finden.

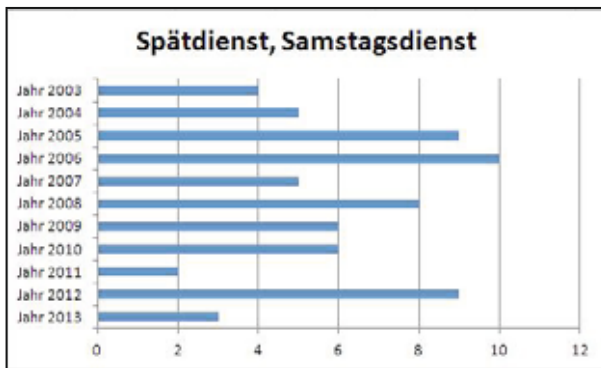


Abb. 7: Anforderungen Benutzung: Spät- / Samstagdienst (n = 47)

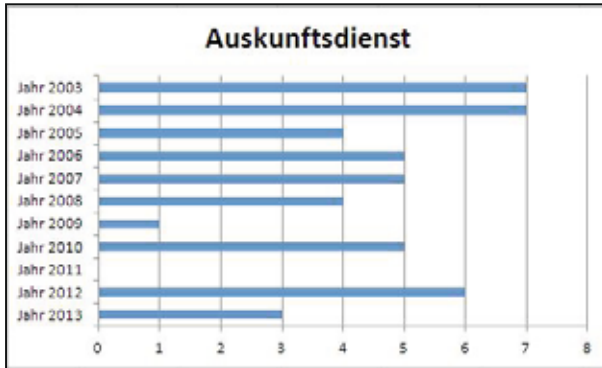


Abb. 8: Anforderungen Benutzung: Auskunftsdienst (n = 67)

Die Anforderung Auskunftsdienst wurde 47 Mal, Spät- und Samstagdienst 67 Mal genannt. Während die Bereitschaft zu Spät- und Samstagdiensten in vielen Bibliotheken zu den Anforderungen an Fachreferenten gehört, wird die Beteiligung von Fachreferenten am regulären Auskunftsdienst seltener gefordert.

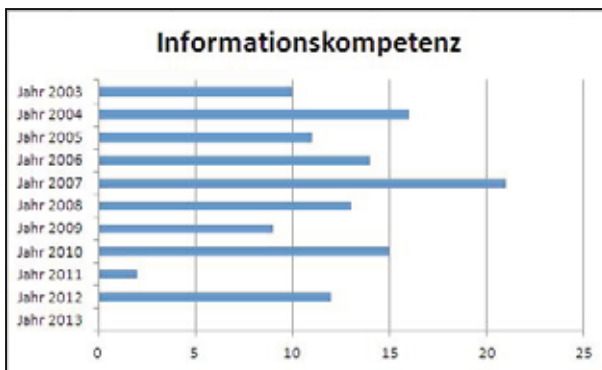


Abb. 9: Anforderungen Benutzung: Informationskompetenz (n = 123)

Durch die Einführung von Bachelorstudiengängen und damit der Änderung von Studienanforderungen und -ordnungen hat sich auch die Anforderung an das Fachreferat geändert. In zunehmendem Maße werden seitdem auch von Fachreferenten Kurse zur Vermittlung von Informationskompetenz für die Studierenden der Fächer ihres Zustän-

digkeitsbereiches abgehalten.⁴¹ Das Wachsen der Aufgabengebiete der „Vermittlung von Informationskompetenz“ bzw. der „Fachinformationsvermittlung“⁴² bestätigen die Bedeutung des Fachreferats und des Fachstudiums⁴³, nicht zuletzt auf Grund der Verankerung von Informationskompetenz in den Curricula vieler Hochschulen.⁴⁴ Auch die Analyse der Stellenausschreibungen machte deutlich, dass die Vermittlung von Informationskompetenz sehr gefragt ist: Dieser Aufgabenbereich wurde in 123 der ausgewerteten Stellenausschreibungen als Anforderung an bzw. Aufgabe von Fachreferenten genannt. Der genaue Tätigkeitsbereich variiert dabei von „Schulungen“ über „E-Learning“ bis zu „webbasierten Informationsdienstleistungen“. Interessant ist, dass der Begriff „Schulungen“, der in den Achtzigerjahren als „Benutzerschulung“ eingeführt worden ist, nach 2008 nur noch in einer Anzeige verwandt wurde.

Zu den häufig genannten Anforderungen an Fachreferenten gehörten auch der Austausch mit den Fakultäten und die Kontaktpflege zu Professoren und zu Fachverbänden, die Weiterentwicklung des Informations- oder Dienstleistungsangebots der Bibliotheken, des Onlineangebots und seine Präsentation im Web. Die Entwicklung innovativer Informationsdienstleistungen (IDL) wurde in 33 Anzeigen explizit als Anforderung angegeben.

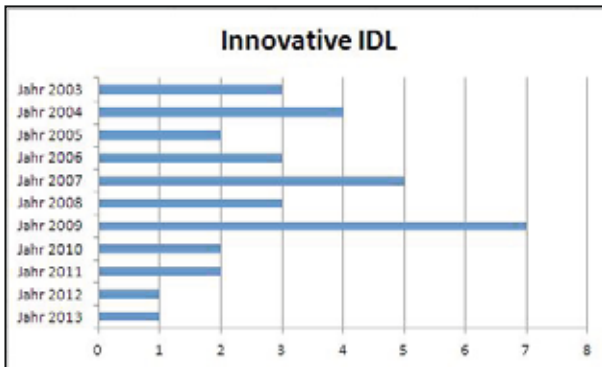


Abb. 10: Anforderungen: Innovative Informationsdienstleistungen (n = 33)

Zu den innovativen Informationsdienstleistungsbereichen zählen u. a. Digitalisierung, Langzeitarchivierung, Elektronisches Publizieren, Open Access, Forschungsdatenmanagement und Virtuelle Forschungsumgebungen. Die vier letztgenannten Aufgaben werden in den Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz zur Informationskompe-

41 Vgl. von Halassy 2006, S. 120 ff.

42 Schröter 2012, S. 196.

43 Vgl. Schröter 2012, S. 196-197.

44 Vgl. vom Orde; Wein 2012, S. 480.

tenz als Aufgabe der gesamten Hochschule besonders betont. Ihre Wahrnehmung bzw. Weiterentwicklung wird teilweise von den Hochschulbibliotheken, teilweise von den Rechenzentren erwartet.⁴⁵ Elektronisches Publizieren und die Integration von Open Access werden zwar bereits von Bibliotheken als Aufgaben wahrgenommen, dennoch war die Zahl der Stellenanzeigen eher gering: vier Anzeigen bezogen sich auf das Elektronische Publizieren, 13 auf Open Access. Die von der Hochschulrektorenkonferenz auch von Bibliotheken erwarteten Dienstleistungen Forschungsdatenmanagement und Virtuelle Forschungsumgebungen finden sich als Aufgaben von Fachreferenten in den Stellenanzeigen gar nicht bzw. kaum: Forschungsdatenmanagement wurde gar nicht, Virtuelle Forschungsumgebungen wurden als Tätigkeitsbereich hier nur einmal genannt. Ebenso gab es nur drei Anzeigen, in denen Langzeitarchivierung als Aufgabe benannt wurde, während in 16 Anzeigen Fachreferenten für Digitalisierungsaufgaben gesucht wurden. Insgesamt war der Anteil an Stellenanzeigen für Fachreferenten, die diese innovativen und aktuell besonders geforderten Aufgaben übernehmen sollen, sehr gering.

5.4 Sprachkenntnisse

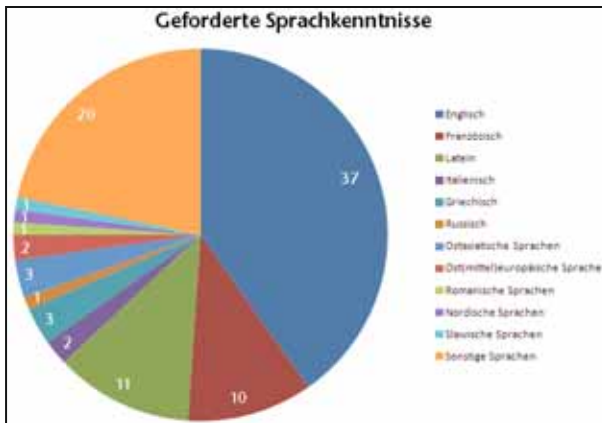


Abb. 11: Geforderte Sprachkenntnisse nach Anzahl der Vorkommen (n = 92)

Sprachkenntnisse sind in vielen Bereichen eines Fachreferats erforderlich. Am deutlichsten war die Forderung nach Kenntnissen der englischen Sprache. Dies wurde mal in der Form „gut“, mal „sehr gut“, mal in „Wort und Schrift“ verlangt. Französisch und Latein rangierten an zweiter Stelle, gefolgt von Italienisch, Griechisch und Russisch. Relativ

⁴⁵ Vgl. Informationskompetenz 2012, S. 1.

selten wurden mehrere Landessprachen derselben Sprachfamilie gewünscht, werden in diesen Fällen aber aufgrund der Fächerzusammensetzung benötigt. Dies sind beispielsweise ostasiatische Sprachen, osteuropäische oder slawische Sprachen.

5.5 IT-Anforderungen

In Anbetracht des sich wandelnden Berufsbildes taucht die Frage auf, inwieweit sich auch in Stellenausschreibungen ein Wandel hinsichtlich der Anforderungen an IT-Kompetenzen bzw. die Übernahme entsprechender Aufgabenbereiche erkennen lässt. Die Auswertung hat ergeben, dass in 171 Anzeigen für Fachreferatspositionen IT-Anforderungen gestellt wurden und diese damit als gewichtiger Faktor für Stellenbesetzungen etabliert sind. Dabei erreichte die Nachfrage bezüglich IT-Anforderungen um die Jahre 2004 bis 2006 einen Höhepunkt. Die angrenzenden Jahre halten sich in etwa die Waage. Da die Tätigkeiten im IT-Bereich nicht weniger werden, wirft dies die Frage auf, ob die anfallenden Aufgaben sich in andere Richtungen verlagert haben und auf andere Berufsgruppen (externe Firmen, Diplombibliothekare) übergegangen sind. Die Untersuchung dieser Frage sprengt jedoch den Rahmen der hier vorliegenden Ausführungen.

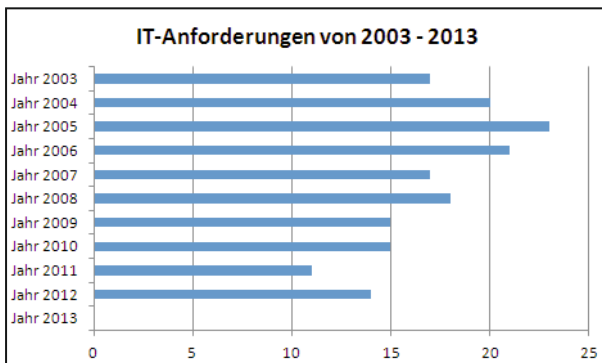


Abb. 12: IT-Anforderungen (n = 171)

Die Auswertung der IT-Anforderungen ergab außerdem, dass in 71 Stellenanzeigen IT-Kenntnisse ohne nähere Spezifizierung genannt waren. Dagegen wurden in 36 Anzeigen Berufserfahrungen in Form von vorausgegangenen Tätigkeiten im IT-Sektor verlangt.

5.6 Managementanforderungen

Bibliotheken verändern sich nicht nur durch das zunehmende Angebot an elektronischen Medien und Informationsmittel und die damit verbundene Vermehrung von Aufgaben bei der Medienauswahl. Stelleneinsparungen und die steigende Komplexität der Arbeitsorganisation innerhalb der Bibliothek erfordern die vermehrte Anwendung moderner Managementmethoden. Die Untersuchung, wie sich diese Prozesse auf Stellenbesetzungen auswirken, brachte folgende Ergebnisse: Kenntnisse von Managementmethoden wurden neben den Fachreferatsaufgaben in 127 Stellenanzeigen gefordert, 20 davon entfielen auf Kenntnisse des Projektmanagements, 23 auf Personalmanagement und 29 auf Finanzmanagement. In 28 Anzeigen, in denen die Mitarbeit bei Marketing und Öffentlichkeitsarbeit beschrieben war, wurden Erfahrungen auf diesem Gebiet verlangt. Auf dem Gebiet des allgemeinen Marketings wurden Kenntnisse und Anwendungen sog. „betrieblicher Steuerungsinstrumente“ wie Controlling, strategisches Management, Leistungsmessung und Reporting genannt. Anforderungen an Innovationsbereitschaft und Unterstützung von Veränderungsprozessen wurden in verschiedenen Variationen während des gesamten untersuchten Zeitraums gestellt. Kenntnisse des Innovationsmanagements, ein in der bibliothekarischen Fachliteratur relativ neuer Begriff, gehören seit 2007 zu den Anforderungen an die Bewerber. Insgesamt wurden die Kenntnisse von Managementmethoden und ihrer Anwendung in allen Ausschreibungen von Führungspositionen sowie der Hälfte der ausgeschriebenen Fachreferatsstellen gefordert.

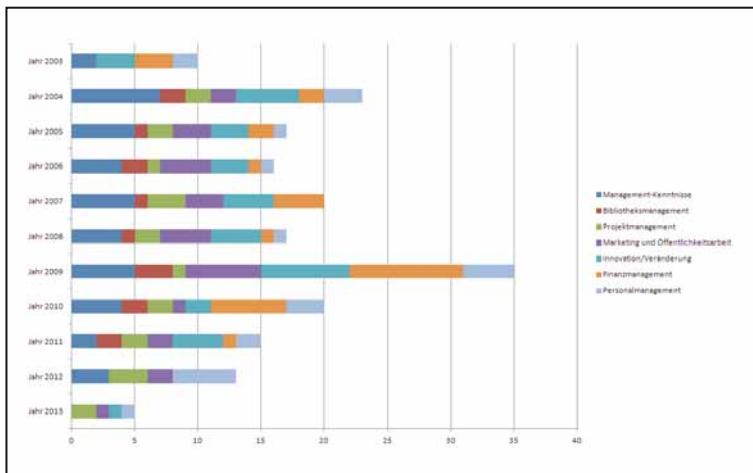


Abb. 13: Differenzierte Managementanforderungen (n = 127)

Eine Abweichung zeigt sich bei den Auswertungsergebnissen hinsichtlich der Anforderungen an Führungskompetenzen und -erfahrungen, die nachfolgend als Detailaus-

wertung dargestellt sind. Als Anforderungen für die Stellenbesetzung wurde in 59 Anzeigen Führungskompetenz, in 32 Anzeigen Führungserfahrung genannt. Obwohl in einigen Anzeigen der Nachweis der entsprechenden Qualifikationen gefordert wurde, scheint der Aspekt Führungserfahrung als Voraussetzung für die Stellenbesetzung im Vergleich zu dem Aspekt Berufserfahrung, der in 100 Stellenanzeigen zu den Bedingungen für die Stellenvergabe zählte, geringer bewertet zu sein.

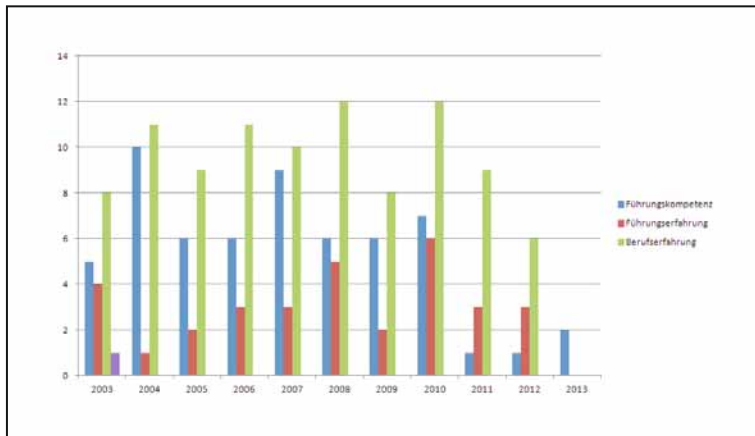


Abb. 14: Geforderte Führungskompetenz, Führungserfahrung, Berufserfahrung (n = 91)

5.7 Persönliche und soziale Kompetenzen

Anforderungen an persönliche und soziale Kompetenzen wurden in fast allen Stellenanzeigen formuliert. Die Kriterien für ihre Erfassung wurden in Anlehnung an die Kriterien von Bauschmann⁴⁶ definiert. Am häufigsten wurden Teamfähigkeit und Teamarbeit gefordert (177 Anzeigen), desweiteren Kommunikationsfähigkeit (108) und Belastbarkeit (96). Beide wurden gleichmäßig über die Jahre gewünscht. Auffälligkeiten gibt es bei dem Aspekt Leistungsbereitschaft (90), der im Jahr 2008 besonders gefragt war. Selbständiges Arbeiten bzw. Verantwortungsbewusstsein, Serviceorientierung und soziale Kompetenz hielten sich im Mittelfeld, während Flexibilität, Durchsetzungsvermögen und Kontaktfähigkeit weniger häufig vorkamen. Anforderungen an Verhandlungsgeschick, zielorientiertes Arbeiten, soziale Kompetenz und Konfliktfähigkeit kamen seltener vor, obwohl gerade diese Kompetenzen in Führungspositionen und bei der Ausübung von Verwaltungs- und Planungsaufgaben – 155 Stellenanzeigen bezogen sich auf diese Tätigkeitsfelder⁴⁷ – besonders häufig benötigt werden.

⁴⁶ Vgl. Bauschmann 2012, S. 67.

⁴⁷ Siehe Punkt 5.1 dieser Arbeit.

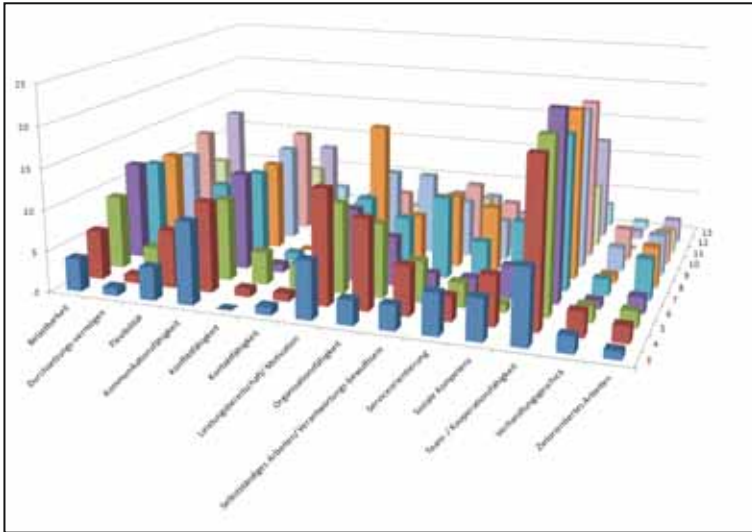


Abb. 15: Persönliche und soziale Kompetenzen (n = 155)

6. Zusammenfassung und Ausblick

Die Untersuchung der Stellenanzeigen macht deutlich, dass die „klassischen“ Fachreferatsaufgaben weiterhin zu den Anforderungen an Fachreferenten gehören, aber durch neue Aspekte ergänzt werden. Häufig werden IT- und Managementkenntnisse gefordert bzw. entsprechende Aufgabengebiete als Aspekte der ausgeschriebenen Stellen benannt. Auch persönliche und soziale Kompetenzen wurden in vielen Stellenanzeigen im Anforderungsprofil explizit benannt. Dabei waren Team- und Kooperationsfähigkeit sowie kommunikative Kompetenz die am häufigsten geforderten Anforderungen an Fachreferenten: Diese Soft Skills werden benötigt, um die u. a. im Zukunftsentwurf von Ball genannten neuen Aufgaben von Fachreferenten erfüllen zu können: „konsequente Ausrichtung an Kundenbedürfnissen“,⁴⁸ „Aufbau sozialer Netzwerke, Partnerschaften und Kooperationen“⁴⁹ sowie die Umsetzung einer „aktive[n] Dienstleistungspolitik“.⁵⁰

Die Analyse der Stellenanzeigen zeigt aber auch, dass die Entwicklung innovativer Dienstleistungen zwar als i. d. R. pauschal formulierte Anforderung an Fachreferenten

48 Ball 2011, Folie 19.

49 Ebd.

50 Ebd.

gestellt wird, die von der Hochschulrektorenkonferenz genannten Anforderungen an Bibliotheken in den Bereichen der Langzeitarchivierung, des elektronischen Publizierens, des Forschungsdatenmanagements und der Mitwirkung bei der Schaffung und Pflege virtueller Forschungsumgebungen jedoch noch nicht bzw. kaum berücksichtigt werden. Bibliotheken haben diese Aufgaben offenbar noch nicht in hinreichendem Maße als Elemente ihres zukünftigen Dienstleistungsprofils wahrgenommen oder sind auf Grund ihrer personellen Ressourcen nicht angemessen ausgestattet, um Aufgaben in diesen Bereichen übernehmen zu können.

In der anglo-amerikanischen Bibliothekslandschaft scheint die Entwicklung entsprechender bibliothekarischer Berufsbilder bereits weiter fortgeschritten zu sein als in Deutschland. Ein detaillierter Vergleich war im Rahmen dieses Projektes nicht möglich, wäre jedoch ein lohnender Gegenstand weiterer Forschung.

Die Analyse von Stellenanzeigen ist ein sehr interessanter Weg, sich der Frage nach Veränderungen des Berufsbildes von Fachreferenten oder auch anderen Berufsgruppen zu nähern. Dabei muss, das hat die vorliegende Arbeit deutlich gezeigt, der Untersuchungszeitraum groß genug gewählt werden, da die Veränderung eines Berufsbildes ein langsamer Prozess ist. Der Zeitraum von 2003 bis 2013 hat sich, so ist an dieser Stelle kritisch zu vermerken, als ist nicht ausreichend lang erwiesen, um signifikante Veränderung des Berufsbildes nachweisen zu können. Die Ausgangsfrage dieser Untersuchung, nämlich inwieweit Veränderungen der Anforderungen an Bibliotheken die Anforderungen an die Mitarbeiter des wissenschaftlichen Dienstes in Bibliotheken und damit das Berufsbild des Fachreferenten verändert haben, kann dennoch in Teilen beantwortet werden: Die Anforderungen an Fachreferenten sind umfangreicher geworden, und es werden über die klassischen Fachreferatsaufgaben hinausgehend zunehmend mehr Kompetenzen und Qualifikationen wie IT-Kompetenzen, Managementkenntnisse, ausgeprägte persönliche und soziale Kompetenzen oder die Übernahme von Personalverantwortung von den Bewerbern gefordert. Möglicherweise lässt sich ein signifikanter Wandel des Berufsbildes von Fachreferenten erst deutlicher erfassen, wenn die Rolle der Bibliotheken im Rahmen der von den maßgeblichen Wissenschaftsgremien geforderten Veränderungen der wissenschaftlichen Infrastrukturen und Dienstleistungen konkretere Gestalt annimmt. Wie sich dieser Wandel des Berufsbildes dann genau darstellen wird, ist eine spannende Fragestellung für zukünftige Forschungsprojekte.

Katrín Braun

ist Magistra Artium der Fächer Bayerische Geschichte, Mittelalterliche Geschichte und Soziologie. Seit mehreren Jahren arbeitet sie als Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Bayerischen Staatsbibliothek sowie bei der Gesellschaft für Musikforschung. Ihr Schwerpunkt ist die Betreuung von Projekten der Virtuellen Fachbibliothek Musikwissenschaft und die Mitarbeit an historicum.net. Seit 2012 absolviert sie den berufsbegleitenden Masterstudiengang Bibliotheks- und Informationswissenschaft an der Fachhochschule Köln.

Kontakt: braunkatrin@gmx.de

Ulrike Brunenberg-Piel

ist Diplom-Bibliothekarin und seit 1979 in der ULB Düsseldorf tätig, zunächst im Dezernat Benutzung, seit 2002 als Leiterin der der Stabsstelle Gebäudemanagement. Seit 2013 leitet sie kommissarisch das Dezernat Benutzung. Seit 2012 absolviert sie den berufsbegleitenden Masterstudiengang Bibliotheks- und Informationswissenschaft an der Fachhochschule Köln.

Kontakt: Ulrike.Brunenberg-Piel@ulb.hhu.de

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Organisationstyp

Abb. 2: Primäre Zuordnung der ausgeschriebenen Stellen mit Fachreferatsanteilen

Abb. 3: Angaben zur Zahl der zu betreuenden Wissenschaftsfächer

Abb. 4: Anforderungen: Bestandsaufbau

Abb. 5: Anforderungen: Erschließung

Abb. 6: Anforderungen: Bestandspflege

Abb. 7: Anforderungen Benutzung: Spät- / Samstagdienst

Abb. 8: Anforderungen Benutzung: Auskunftsdienst

Abb. 9: Anforderungen Benutzung: Informationskompetenz

Abb. 10: Anforderungen: Innovative Informationsdienstleistungen

Abb. 11: Geforderte Sprachkenntnisse nach Anzahl der Vorkommen

Abb. 12: IT-Anforderungen

Abb. 13: Differenzierte Managementanforderungen

Abb. 15: Geforderte Führungskompetenz, Führungserfahrung, Berufserfahrung

Abb. 16: Persönliche und soziale Kompetenzen

Literatur- und Quellenverzeichnis

Letztes Abrufdatum der Internetdokumente ist der 23.03.2014.

- Ball, Rafael 2011: Das Ende aller Nischen. Der künftige Platz des Wissenschaftlichen Bibliothekars im modernen Dienstleistungsbetrieb. Vortrag auf dem 100. Deutscher Bibliothekartag, Berlin, 7. bis 10. Juni 2011. http://www.opus-bayern.de/bib-info/volltexte/2011/1009/pdf/Vortrag_Berlin_2011_Berufsbild_PDF_Final.pdf
- Bauschmann, Martin 2012: Jung, dynamisch, berufserfahren Ein Längsschnittvergleich von Stellenausschreibungen der Bibliotheks- und Informationsbranche. Nikolaizig, Andrea (Hrsg.). Berlin: BibSpider.
- Berufsbild 2000 1998: Bibliotheken und Bibliothekare im Wandel. Verein Deutscher Bibliothekare (Hrsg.). http://www.vdb-online.org/publikationen/einzeldokumente/2000_bdb-berufsbild-2000.pdf
- Bibliotheksdienst. Hrsg.: Landesbibliothekszentrum Rheinland-Pfalz. Berlin [u. a.]: De Gruyter Saur, H. 4, 2003 - H. 3, 2013.
- Bosserhoff, Björn 2008: Fachreferent – quo vadis? Standortbestimmung eines Berufsbilds. Fachhochschule Köln. Master's Thesis. <http://d-nb.info/1021945153/34>
- te Boekhorst, Peter; Buch, Harald; Ceynowa, Klaus 1998: „Wissenschaftlicher“ Bibliothekar 2000 – Hic Rhodus, hic salta! Bemerkungen zu Helmut Oehlings Thesen zur Zukunft des Fachreferenten. In: Bibliotheksdienst 32, 1998, H. 4, S. 686-693. http://deposit.ddb.de/ep/netpub/89/96/96/967969689/_data_stat/www.dbi-berlin.de/dbi_pub/bd_art/98_04_02.htm
- Enderle, Wilfried 2012: Selbstverantwortliche Pflege bibliothekarischer Bestände und Sammlungen. Zur Genese und Funktion wissenschaftlicher Fachreferate in Deutschland 1909-2011. In: Bibliothek. Forschung. Praxis. 36, 2012, Nr. 1, S. 24-31.
- Golsch, Michael 2010: Approval Plan und automatisiertes Dateneinspielen – Das Dresdner Erwerbungsmodell. In: B.I.T. online 13, 2010, Nr. 2, S. 129-134.
- von Halassy, Katja; Suthaus, Christiane; Depping, Ralf 2006: „Ohne Bibliothek keine Forschung“. Das Fachreferat Wirtschaft im Wandel. 5. Fortbildungsveranstaltung für Fachreferentinnen und Fachreferenten der Wirtschaftswissenschaften. Köln: Stadtbibliothek 2006.
- Hochschule im digitalen Zeitalter 2012: Informationskompetenz neu begreifen – Prozesse anders steuern. Entschließung der 13. Mitgliederversammlung der HRK am 20. November in Göttingen. HRK Hochschulrektorenkonferenz 2012. http://www.hrk.de/uploads/media/Entschliessung_Informationskompetenz_20112012_01.pdf

- Inetbib Listenarchiv. Hrsg.: Universitätsbibliothek Dortmund, 05.2003 - 04.2013. <http://www.ub.uni-dortmund.de/listen/inetbib/date1.html> Informationskompetenz 2012. Hochschulrektorenkonferenz. <http://www.hrk.de/themen/hochschulsystem/arbeitsfelder/informationskompetenz/>
- Mundt, Sebastian; Vohnhof, Cornelia 2007: Managementinstrumente in deutschen Bibliotheken – eine bundesweite Untersuchung zu Einsatz und Verbreitung. In: Bibliothek. Forschung. Praxis. 31, 2007, Nr. 3, S. 318-325. fiz1.fh-potsdam.de/volltext/frei/07373.pdf
- Oehling, Helmut 1998: Wissenschaftlicher Bibliothekar 2000 – quo vadis? 12 Thesen zur Zukunft des Fachreferenten. In: Bibliotheksdienst 33, 1998, H. 2, S. 241-254.
- vom Orde, Heike; Wein, Franziska 2012: Entwicklungsstand und Perspektiven der Informationskompetenz in Deutschland. In: Handbuch der Informationskompetenz. Sühl-Strohmenger, Wilfried (Hrsg.). Berlin [u. a.]: De Gruyter Saur, S. 477-487.
- Schröter, Marcus 2012: Fachreferat 2011 – Innenansichten eines komplexen Arbeitsfeldes. In: Bibliothek Forschung und Praxis 36, 2012, H. 1, S. 31-49. <http://www.degruyter.com/view/j/bfup.2012.36.issue-1/bfp-2012-0005/bfp-2012-0005.xml>
- Schröter, Marcus 2012: Der wissenschaftliche Bibliothekar – eine aussterbende Spezies? Umfrage der VDB-Kommission für Fachreferatsarbeit zum Thema „Fachreferat: gestern – heute – morgen“. In: Bibliotheken für die Zukunft – Zukunft für die Bibliotheken. Hohoff, Ulrich (Hrsg.). Hildesheim: Olms, S. 188-208.
- Schumm, Irene 2013: Zwei Jahre Patron-Driven Acquisition an der Universitätsbibliothek Mannheim. In: Zeitschrift für Bibliothekswesen und Bibliographie 60, 2013, H. 1, S. 16-27.
- Stellenausschreibung der UB Greifswald 2011. In: Inetbib Listenarchiv. <http://www.ub.uni-dortmund.de/listen/inetbib/msg45975.html>
- Weber, Jürgen 1998: Forschungsbibliothekarin: Thesen zu einem neuen Berufsbild. In: Bibliothek. Forschung. Praxis 22, 1998, Nr. 3, S. 309-313.
- Wefers, Sabine 1998: Thesen zur Zukunft des Fachreferenten. In: Bibliotheksdienst 32, 1998, H. 5, S. 865-870. http://bibliotheksdienst.zlb.de/1998/1998_05_Beruf02.pdf
- Wissenschaftsrat 2011: Übergreifende Empfehlungen zu Informationsinfrastrukturen. Berlin 2011. <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/10466-11.pdf>